

ACTUALITÉS RH

Flash infos de la Direction des
Ressources Humaines France

Le 17 décembre 2009, 4 organisations syndicales (CFTC, FO, CFDT, SEGA-CFE-CGC) ont signé avec la Direction Générale d'Auchan France le 1^{er} accord d'entreprise en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cette signature vient clôturer les travaux entrepris lors de deux réunions paritaires de négociation et de nombreux échanges entre la Direction des Ressources Humaines d'Auchan et l'ensemble des partenaires sociaux.

Cet accord fait suite au décret déposé par le gouvernement le 20 mai dernier, incitant par ce biais toutes les entreprises de plus de 50 salariés, à négocier un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des salariés âgés avec la mise en place d'actions concrètes et adaptées à chaque entreprise. Ce décret vise ainsi à favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors.

ÉDITO

Focus sur le contenu de l'accord 2010-2012

Augmenter le nombre de collaborateurs de plus de 55 ans

Les entreprises doivent s'engager sur un objectif global chiffré, soit en termes de recrutement, soit en termes de maintien dans l'emploi.

Auchan France et les partenaires sociaux signataires ont donc défini l'objectif suivant de maintien dans l'emploi : augmenter de 10 % la part des collaborateurs de 55 ans et plus, d'ici 3 ans, en leur permettant de travailler dans les meilleures conditions.

5 axes de travail... et des mesures concrètes

Pour atteindre cet objectif, Auchan France et les partenaires signataires se sont engagés à mener des actions concrètes au travers de 5 axes :

1. Recrutement des seniors

- ♦ Professionnaliser les acteurs du recrutement ; utiliser des méthodes de recrutement innovantes ; réaffirmer le refus de toute discrimination par l'âge lors du recrutement.

2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- ♦ Informer directement tous les collaborateurs de 45 ans et plus sur le bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- ♦ Mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière pour les collaborateurs de 45 ans et plus.

3. Amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité

- ♦ A la demande des collaborateurs de 55 ans et plus, rendre possibles les aménagements de l'organisation du travail sur les points suivants :
 - passage d'un temps complet à un temps partiel,
 - accessibilité à la polyactivité,
 - 2 repos consécutifs supplémentaires de 48 h sur le samedi / dimanche,
 - 4 semaines consécutives de congés payés pendant l'été,
 - 1 seule nocturne par semaine,
 - 1 seule coupure par semaine,
 - aucune implantation de nuit,
 - autorisation d'absence rémunérée de 4 h pour effectuer le bilan de santé gratuit de la sécurité sociale.

Accord en faveur de l'emploi des seniors

3. Amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité (suite)

- ♦ En termes de prévention des risques au travail, sont proposées :
 - La formation de formateurs de 50 ans et plus à la prévention des risques au travail,
 - L'information annuelle du CHSCT sur les évolutions des actions liées au présent accord,
 - Les actions sur les postes de travail avec la CRAM.

4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- ♦ Pour améliorer la retraite des collaborateurs à temps partiel, l'entreprise prendra en charge la part employeur de la cotisation à la retraite sur une base temps plein pour permettre une prise en compte de ces dernières années comme un temps plein (pendant 5 ans).
- ♦ Développer le dispositif d'information sur la retraite : 3 stages de formation sont prévus selon l'âge et le public.

5. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- ♦ Développer le tutorat au sein de l'entreprise pour garantir la transmission des savoirs et des savoir-faire.

QUESTIONS REPONSES

1 Une communication précise sur les mesures auxquelles je peux prétendre est-elle prévue ?

Une plaquette d'informations reprenant l'ensemble des mesures de l'accord, par thème et par tranche d'âge sera remise aux collaborateurs concernés d'ici le mois de juin 2010.

2 Si je souhaite bénéficier de mesures de l'accord en faveur des salariés âgés, quelle démarche dois-je faire ?

Le Responsable Ressources Humaines est à même de répondre à vos questions concernant ce nouvel accord d'entreprise. Ainsi, vous pouvez vous rapprocher de lui afin qu'il vous guide vers les bons dispositifs et si nécessaire les bons interlocuteurs pour bénéficier de ces différentes mesures.

3 Les mesures proposées varient avec l'âge. Quelles sont-elles ?

Auchan France et les partenaires sociaux ont défini le collaborateur sénior comme la personne entrant dans le dernier tiers de sa vie professionnelle, soit en moyenne, après 25 à 30 ans de carrière professionnelle.

Toutefois, au regard des dispositions réglementaires et des besoins des collaborateurs séniors, les mesures prévues dans l'accord seront applicables à des âges différents :

- Mesures relatives à l'évolution de carrière : personnes de 45 ans et plus,
- Mesures relatives au recrutement : personnes de 50 ans et plus,
- Mesures relatives au maintien dans l'emploi : personnes de 55 ans et plus.

4 Comment devenir tuteur et quelle sera sa mission ?

Les tuteurs suivront le stage « Employé formateur tuteur » mis en place par l'IFE.

Ils seront préalablement identifiés en fonction de leurs qualités pédagogiques et leur expertise métier

La mission des tuteurs telle que définie dans l'accord est la suivante :

- accueillir et faciliter l'intégration du nouvel embauché dans le monde du travail, dans l'entreprise et dans l'équipe,
- suivre et accompagner le nouvel embauché au quotidien,
- transmettre les connaissances et savoir-faire liés à son métier,
- suivre et évaluer la progression des connaissances du nouvel embauché (observation, points réguliers...).

5 Quelle est la finalité de l'entretien de seconde partie de carrière ?

L'entretien de seconde partie de carrière proposé à tous les collaborateurs de 45 ans et plus et conduit par le responsable hiérarchique, a pour vocation de faire un point précis sur l'activité professionnelle passée en vue de se projeter vers l'avenir (point sur la formation, projet professionnel, aménagement de poste...).